

Handläggare:

Till

Serafens vård- och omsorgs-
boende

Telefon:

Serafens vård- och omsorgsboende

Verksamhetsplan 2014

Förslag till beslut

Innehållsförteckning

Inledning	3
1. Stockholm är en attraktiv, trygg, tillgänglig och växande stad för boende, företagande och besök.....	4
<i>1.3 Stockholms livsmiljö är hållbar.....</i>	<i>4</i>
<i>1.7 Stockholm upplevs som en trygg, säker och ren stad</i>	<i>4</i>
2. Kvalitet och valfrihet utvecklas och förbättras.....	5
<i>2.3 Stockholmarna upplever att de får god service och omsorg</i>	<i>5</i>
<i>2.4 Stockholms stad är en attraktiv arbetsgivare med spännande och utmanande arbeten.....</i>	<i>10</i>
3. Stadens verksamheter är kostnadseffektiva.....	12
<i>3.1 Budgeten är i balans</i>	<i>12</i>
Övriga frågor	13

Inledning

Inledning

Serafens äldreboende vänder sig till äldre över 65 år som efter biståndsbeslut beviljats hel- dygnsomsorg. Inom Serafens vård- och omsorgsboende finns 17 enheter varav 7 enheter är till demenssjuka, 1 för korttidsvård, 2 enheter för äldre personer med psykisk diagnos, 6 enheter för somatiskt sjuka (sjukhem) och 1 enhet för de som drabbats av stroke. Totalt 176 boende.

De allmänna utrymmena som entré och gemensamhetsytor är anpassade för fysiskt funktions- hinderade. Även innergården är lättillgänglig. I huset finns också Bolinders Café och konferens samt en förskola.

Målgruppen är de som bor på Serafen och verksamhetens vision är att *äldre på Serafen ska få leva ett värdigt liv och känna välbefinnande livet ut*. Svansfrekvensen på Stadens årliga brukundersökning var hösten 2013 97 %. Förbättringsområden som särskilt kommer lyftas under 2014 är att arbetet ska bli mer personcentrerat, kontaktmannaskap, mat/måltidssituation och trivsel i gemensamhetsutrymmen.

Enheten arbetar enligt Socialtjänstlagen och Hälso- och sjukvårdslagen som grund samt Stockholms Stads Äldreplan. Samtliga boenden har en utsedd kontaktman. Kontaktmannen har ett helhetsperspektiv, vilket innebär att tillgodose de boendes olika behov.

Enheten arbetar strukturerat med styrning och uppföljning av verksamhetens mål och åtaganden. En arbetsgrupp är tillsatt som under 2014 fortsätter att utveckla och prioritera verksamhetens resultat. Under 2014 planerar enheten en rad utbildningsinsatser för medarbetarna utefter prioriterade områden. Dessa återfinns under rubriken kompetensutveckling/medarbetarfrågor.

Under 2014 fortsätter arbetet med att implementera den nationella värdegrunden, vilken kan ses som ett verktyg mot visionen *leva ett värdigt liv och känna välbefinnande livet ut*.

Organisation

På Serafen arbetar 136 helårsanställda vårdbiträden och undersköterskor, 17,04 helårsarbetande sjuksköterskor varav 1 samordnande sjuksköterska, 3,6 helårsarbetande sjukgymnaster, 2,60 arbetsterapeuter, 0,50 arbetsterapibiträde och 1 kvalitetsansvarig som även är rehabsamordnare. Administrationen består av två samordnare och en vaktmästare på heltid. Enheten leds av en enhetschef och tre biträdande enhetschefer.

Hälso- och sjukvårdsbehovet tillgodoses genom sjuksköterskebemanning dygnet runt. Sjuksköterskorna är organiserade i olika arbetslag med schemalagd arbetstid. Läkare finns tillgängliga från Legevisitten dygnet runt. Sjukgymnaster och arbetsterapeuter finns tillgängliga samtliga vardagar under dagtid.

Verksamhetsplanen tas upp på APT våning 0 och 1 17/12, våning 2 och 3 10/12, våning 4 12/12 och 5 11/12. Serafens boendeenheter får intäkter utifrån en fast vårdtygnsersättning för boende inom valfrihetssystemet. Ersättningen är differentierad beroende på om platserna har demens- eller somatisk inriktning. Profil och korttidsboende har ett fast pris.

KF:s inriktningsmål:

1. Stockholm är en attraktiv, trygg, tillgänglig och växande stad för boende, företagande och besök

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.3 Stockholms livsmiljö är hållbar

Nämndmål:

-

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Vid byte av vitvaror och glödlampor ska energieffektiva alternativ väljas	2014-01-01	2014-12-31

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.7 Stockholm upplevs som en trygg, säker och ren stad

Nämndmål:

Kungsholmen upplevs som en trygg och säker stadsdel

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Enhetens plan för brandskyddsarbete är aktuell (systematiskt brandskyddsarbete)	2014-01-01	2014-12-31
Enhetens kris- och säkerhetsplan uppdateras årligen	2013-01-01	2014-12-31

Åtagande:

Kungsholmen upplevs som en trygg och säker och ren stad

Förväntat resultat

Under 2014 finns en aktuell kris- och katastrofplan.

Arbetsätt

Serafen har en aktuell kris- och katastrofplan som 2013 har utvecklats utifrån goda exempel från stadsdelen. Nuvarande plan finns på varje våningsplan och i receptionen. Alla chefer har en aktuell plan hemma.

Uppföljning

Kris- och katastrofplanen följs upp årligen eller vid behov

KF:s inriktningsmål:

2. Kvalitet och valfrihet utvecklas och förbättras

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.3 Stockholmarna upplever att de får god service och omsorg

Nämndmål:

Anhöriga är informerade och får vid behov stöd för egen del

Åtagande:

Anhöriga är informerade och får ett gott bemötande

Förväntat resultat

70% är nöjda med informationen de fått och vid behov stöd för egen del

Arbetsätt

Serafen har en hemsida som uppdateras varje månad. Utbildade anhörigombud finns på samtliga enheter. Under 2014 kommer dessa att vidareutbilda sina kollegor via studiecirkel. Information finns och delas ut om stadsdelens anhörigstödare. Anhörigträffar anordnas minst en gång per år på samtliga enheter.

Uppföljning

Ett 30-tal slumpmässigt utvalda anhöriga tillfrågas årligen om de är nöjda med informationen de fått och om de fått ett gott bemötande

Nämndmål:

Brukare får god personlig vård och omsorg (äldreomsorg)

Åtagande:

Boendes hälsa är under kontroll

Förväntat resultat

90% är nöjda med omvårdnaden

70% har en aktuell inkontinensutredning

90% har en läkemedelsgenomgång

90% av alla boende har en aktuell ADL-bedömning

90% har en aktuell fallriskbedömning

Arbetsätt

Enheten arbetar med att säkerställa att kompetent personal finns tillgänglig dygnet runt och har relevant information om boendes hälsotillstånd. För att vården ska bli så bra som möjligt för varje enskild person anordnas teammöten regelbundet där alla yrkeskategorier finns representerade. Under 2014 ser enheten ett behov av att öka antalet utredningar kring inkontinens så att de boende har ett individuellt anpassat skydd. Ett särskilt dataprogram har utvecklats av

OneMed för att göra utredningen men också för att ta fram lämpligt inkontinensskydd. Samtliga boende ska efter två månader ha en aktuell läkemedelsgenomgång för att säkerställa att de boende har rätt mediciner. Detta följs upp minst en gång per år och vid behov. Omvårdnadspersonalen får handledning i ett hälsobefrämjande arbetssätt så att de boendes egna resurser tas tillvara. Boende har vid behov en upprättad fallpreventionsplan som är framtagen av teamet. En checklista för miljöbedömning har börjat användas av omsorgspersonal tillsammans med sjukgymnast och arbetsterapeut. Syftet med miljöbedömningen är att ta bort sådant som ökar fallrisken i den boendes lägenhet. Aktiviteter som är funktionsbevarande och funktionsförbättrande erbjuds.

Uppföljning

Enheten tar del av stadens brukarundersökning där finns en fråga om hur nöjd de boende är med omvårdnaden. MAS och MAR gör en årlig uppföljning enligt - Qusta - inom hälso- och sjukvård. Två gånger per år (mars och september) utför samordningssjuksköterska en egenkontroll över riskbedömningar, inkontinensutredningar och läkemedelsgenomgångar. Fyra gånger om året (februari, maj, augusti och november) utför sjukgymnaster och arbetsterapeuter en egenkontroll vad gäller ADL-bedömningar och fallriskbedömningar. Var tredje månad utförs en egenkontroll av chefer på samtliga boendeenheter. Denna syftar till att säkerställa basala hygienrutiner, egenkontroll av livsmedel, tvättstugor, förråd och annat. Samtliga egenkontroller utförs för att de boende ska få en god och säker vård.

Nämndmål:

Brukare har bra mathållning i en god måltidsmiljö (äldreomsorg)

Åtagande:

Boende har en god måltidssituation

Förväntat resultat

80% tycker att maten smakar bra

80% tycker att måltiderna är en trevlig stund på dagen

85% är nöjda med valet av frukost

85% får välja var de ska inta sin måltid

Arbetssätt

Ett utvecklingsområde under år 2014 är måltiden. Att här se över hur placeringen är vid bordet, hur dukningen ser ut, hur maten serveras och att den enskilde vid varje måltid tillfrågas hur mycket var och en vill ha idag. Frukost, mellanmål och kvällsmål tillagas på avdelningarna, vilket ger möjlighet för de boende att välja vad de vill äta. Lunch och middagsmål levereras av entreprenör och det finns två maträtter att välja mellan. De boende har också möjlighet att välja var och med vem de vill inta sin måltid. De som kan och vill ska kunna ta sin mat själva enligt karottsystemet. Omvårdnadspersonalen sitter alltid med under måltiden. Varje enhet ska ha sin egen "dukningsslåda" som ska placeras i köket på bestämd plats, lätt för alla att hitta. Den ska innehålla dukar, servetter, servettringar, ljuslyktor, bordstabletter och dekorationsmaterial. Verksamheten kommer även utforma samtalslådor där förslag på olika samtalsteman finns. Detta för att hitta meningsfulla samtal under måltiden. Vid dukningarna skiljs

vardag och helg åt och högtider och traditioner uppmärksammas. Varje dag presenteras dagens maträtter.

Uppföljning

Serafen tar del av stadens brukarundersökning, som berör frågor kring hur maten smakar och om måltiderna är en trevlig stund på dagen. Enheten genomför en egen enkät där boende intervjuvas om det tycker att de är nöjda med valet av frukost, lunch/middag samt fika och om de får välja var de vill inta sin måltid.

Nämndmål:

Brokare har en meningsfull tillvaro (äldreomsorg)

Åtagande:

Boende har en meningsfull tillvaro

Förväntat resultat

90% är nöjda med Serafen

80% tycker att de kommer ut i friska luften

80% är nöjda med de aktiviteter som boendet erbjuder

Arbetsätt

Utifrån varje boendes intressen och förmågor ges möjlighet till att delta i olika aktiviteter, både i grupp och individuellt. Personalen hjälper de boende att komma till aktiviteterna. På Serafen är det viktigt att alla boende får något att se fram emot under dagen. Förutsättningar skapas så att alla som vill delta i aktiviteter. För att ta reda på boendes tidigare intressen tar omvårdnadspersonalen del av levnadsberättelsen och för sedan in detta i genomförandeplanen. Stockholms stad har tagit fram ett dokument "Dokumentet om mig" som på ett enkelt sätt tar reda på mer om varje person. Detta ligger till grund vid planerandet av den boendes dag. Det ges möjlighet både till individanpassade aktiviteter och gruppaktiviteter samt utevistelser. Omvårdnadspersonalen är även lyhörda för de boende som inte önskar delta i det som är gemensamt och försöker då att skapa mer individuellt anpassade aktiviteter för dessa personer. Målet under 2014 är att varje boende får egen tid tillsammans med kontaktmannen, då den boende får bestämma vad de vill göra. Varje dag utses en aktivitetsansvarig på varje enhet. Den har till uppgift att genomföra någon/några aktiviteter på enheten.

Serafen har flera äldrevärdar som har till uppgift att se till att ge det där lilla extra. Tanken är att äldrevärdarna också ska lära sig omvårdnad. Sommarungdomarna kommer till sommaren 2014 och under vardagarna bedriver sommarcafé. Ungdomarna bakar under förmiddagen för att på eftermiddagen servera fika på innergården eller i Blå hallen.

Uppföljning

Enheten tar del av stadens årliga brukarundersökning där frågor finns om hur nöjd man är med sitt boende och med de aktiviteter som erbjuds. En egen enkätintervju genomförs årligen där boende tillfrågas om vilka aktiviteter de vill ha och om de får välja aktivitet.

Nämndmål:

Brukare har självbestämmande och integritet (äldreomsorg)

Åtagande:

Boende blir bekräftad

Förväntat resultat

90% blir bemötta på ett bra sätt

90% blir tilltalade med namn

75% tycker att synpunkter och klagomål tas om hand

Arbetsätt

De boende ska bli bemötta på ett bra sätt genom att lyssna och respektera boendes åsikter, tilltala boende med namn samt att alla medarbetare på Serafen är lyhörda. Bemötande tas upp på teammöten, gruppmöten och enskilt för att ha ett gemensamt synsätt. Vid introduktion av nyanställd går chef/handledare igenom Serafens värdegrund som ingår i de nyanställdas introduktionsmapp. Värdegrunden finns även i verksamhetspärmen på alla våningsplan. Serafens värdegrund ska vara levande. För att förståelsen för värdegrunden i det dagliga arbetet ska öka ska ett omtag kring värdegrunden göras under 2014. Detta innebär att samtliga enheter ska gemensamt reflektera och diskutera hur Serafen är när den är som allra bäst och vilket medarbetarskap behövs för att nå dit.

Uppföljning

Enheten tar del av stadens årliga brukarundersökning utifrån om boende blir bra bemötta. Årligen genomför enheten en egen enkätintervju där de boende tillfrågas om de blir tilltalade med namn och om de har möjlighet att framföra sina åsikter.

Åtagande:

Boende kan påverka sin vardag

Förväntat resultat

85% har en aktuell genomförandeplan som de varit delaktiga att utforma

80% väljer vilken tid de vill gå upp på morgon och när de vill lägga sig

90% får välja vad de vill ha på sig

85% får välja när de vill duscha

Arbetsätt

Kontaktmannen utformar tillsammans med de boende en genomförandeplan där de beskriver vilket stöd han/hon vill ha i sin omvårdnad. I de fall den boende själv har svårt att uttrycka sin vilja är närstående, levnadsberättelsen och "dokumentet om mig" ett hjälpmedel. Samtliga yrkeskategorier ställer dagligen frågor till de boende om vad de önskar även om det är beskrivet i genomförandeplanen. Sker förändringar i omvårdnaden utifrån behov och önskemål, uppdateras genomförandeplanen av kontaktmannen. Alla boenden kan påverka sin vardag genom att få välja mat, omvårdnad, aktiviteter, utevistelser, duschning, vad de vill ha på sig,

när man ska gå upp och när man ska gå och lägga sig.

Uppföljning

Uppföljning av genomförandeplanen sker vid behov utifrån förändringar i omvårdnaden eller vid angivet uppföljningsdatum. Ansvarig för uppdatering är kontaktmannen. I stadens brukarundersökning finns frågor kring inflytande och delaktighet. Serafen genomför en egen årlig enkätintervju där frågor finns om de boende får välja vilka aktiviteter som de vill delta i av de som erbjuds samt om de får välja när de vill duscha och vad de vill ha på sig.

Nämndmål:

Brukare är trygga (äldreomsorg)

Åtagande:

Boende är säkra och trygga

Förväntat resultat

Larm ska besvaras i snitt inom 2 min
90% känner sig trygga
70% vet vem som deras kontaktman är

Arbetsätt

De allra flesta har larm och får kontinuerlig handledning i hur de använder larmet. De boende som ej kan larma själva erbjuds individuellt anpassade larm t.ex dörrlarm, rörelselarm eller lätttryckta larm som omvårdnadspersonal svarar på. Boende har var sin kontaktman för att öka personalkontinuiteten vilket skapar trygghet. Kontaktmannen har ett helhetsperspektiv, vilket innebär att tillgodose de boendes olika behov. Kontaktmannaskapet ska under 2014 fortsätta utvecklas och alla ska gå en utbildning i vad det innebär att tydliggöra vad som ingår i det ansvaret och att det ska vara välkända hos alla. Boende och närstående får kontinuerlig information via välkomstsamtal, vårdplanering och annan kontakt.

Under 2014 ska nattpersonalen ha temamöten för att utforma en individuell plan för hur de önskar sina nattinsatser.

De boende har individuellt anpassade hjälpmedel som de vet hur de ska använda. Sjukgymnast och arbetsterapeut kontrollerar att hjälpmedlen är säkra och används på rätt sätt. Både boende och omvårdnadspersonal får handledning i hjälpmedelshantering.

Uppföljning

De boende har möjlighet att en gång per år besvara stadens brukarundersökning där en av frågorna är - jag känner mig trygg i mitt boende.

Var tredje månad dras larmstatistik ut för att se svarstider och antalet besvarade larm som sedan tas upp på APT.

Årligen och vid behov utförs kontroller av hjälpmedel.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.4 Stockholms stad är en attraktiv arbetsgivare med spännande och utmanande arbeten

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Antal ungdomar som fått sommarjobb i stadens regi	60 st	5100	År
Aktivt Medskapandeindex		80	År
Chefer och ledare ställer tydliga krav på sina medarbetare		80 %	År
Medarbetare vet vad som förväntas av dem i deras arbete.		92 %	År
Sjukfrånvaro		4,4 %	Tertial

Nämndmål:

Stadsdelsförvaltningen har väl fungerande arbetsplatser där chefer och medarbetare tillsammans arbetar för att uppnå verksamhetens mål utifrån brukarens perspektiv.

Åtagande:

Serafen är en attraktiv arbetsplats

Förväntat resultat

6,5% sjukfrånvaro

78% av omvårdnadspersonalen har en grund/vidare utbildning

Arbetsätt

I dagsläget har 75% av omvårdnadspersonalen utbildning. Under 2014 kommer Serafen fortsätta satsa på att höja kompetensen ytterligare och erbjuda medarbetarna grundutbildning och vidareutbildning på betald arbetstid. Utbildning i Svenska För Invandrare (SFI) erbjuds ett antal medarbetare där målet är att de efter utbildning kan komma in på stadens grund och vidareutbildning.

Under 2013 fick 12 ofrivilligt deltidsarbetande heltid inom demensenheterna. Under året kommer schemat ses över även på övriga enheter.

Serafen har en låg sjukfrånvaro. Korttidsfrånvaron är rullande 12 månader oktober 2013 2,52% och långtidsfrånvaron 4,51% totalt 7,03%. En genomgång av sjukfrånvaron görs med cheferna på Serafen varje månad. För att minska sjukfrånvaron hålls enskilda samtal med medarbetarna som har tre tillfällen eller flera de senaste sex månaderna. 1:a dagsintyg sätts in i samråd med företagshälsovården. Många medarbetare utnyttjar också förmånen till rabatt på t.ex träningskort och på Pilträdet finns ett gym att tillgå.

Andra utbildningar som erbjuds är utbildning i demens, larm, hygien, brand och munhygien. Internt kommer medarbetare utbildas i förflyttningsteknik och ergonomi samt i taklyftutbildning. Sjukgymnaster och arbetsterapeuter har tagit fram en utbildning i fallprevention som

även nu kommer att erbjudas vikarier. Under 2014 kommer introduktionen av nyanställda förbättras och innehålla både teoretiska moment men också praktiska.

Serafen har en idrottsförening som anordnar stegtävlingar, föreläsningar, bowlingkvällar och mycket annat.

Under året får sjuksköterskor utbildning i hygien. Samtliga sjuksköterskor har valt ett intresseområde såsom nutrition, sårvård, smärta etc. De kommer att gå utbildningar inom sitt område för att sedan kunna dela med sig till kollegor och övriga medarbetare.

Inom Serafen har flera trogna vikarier vårdbiträden och undersköterskor konverterat, vilket innebär att de fått fasta tjänster och är nu utöver. Dessa är nu en pool på enheten och ersätter i första hand vid sjukfrånvaro, semester och tjänstledigt. Flera medarbetare kommer under 2014 konvertera vilket kan innebära en övertalighet.

Uppföljning

Statistik tas fram från InfoView varje ny månad för att följa utvecklingen av Serafens sjukfrånvaro. Fortsätta erbjuda de som inte har utbildning och årligen sammanställa hur många som gått grund- och vidareutbildning.

Nämndmål:

Kungsholmens stadsdelsförvaltnings arbetsplatser är medskapande

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Alla enheter följer månadsvis upp förteckning över utbetalda löner (tas ur Infoview LIS) och attererar den.	100		År

Åtagande:

Serafen är en medskapande arbetsplats

Förväntat resultat

81 Aktivt Medskapande Index (AMI)

57 TQI värde

Arbetsätt

När medarbetare är delaktiga och förstår de arbete som ska utföras och tar ansvar enligt den värdegrund som Serafen och Kungsholmens stadsdelsförvaltning har, bidrar det till ökad trivsel och medarbetare som är medskapande. Serafen har i medarbetarenkäten ett AMI (aktivt medskapande index) på 81.

Samtliga enheter arbetar med resultaten utifrån den TQM mätning som gjorts under hösten 2013. Mätningen presenteras utifrån hur varje chefs resultat ser ut. En åtgärdsplan tas fram med hjälp av Visuell dialog. Var och en tänker först själv på angiven frågeställning, skriver ner det på en lapp. Varje individ redovisar sina synpunkter, viktigt är att inte värdera. Utifrån synpunkter tas sen en gemensam åtgärdsplan fram där tydliga områden anges, när det ska vara

utfört och vem som ansvarar.

Den nya mallen för medarbetarsamtal har ett bra fokus utifrån ett medskapande förhållnings-sätt. Tanken med mallen är att den ska skickas med mail något som alla inte behärskar på Serafen. Medarbetaren fyller i mallen och sedan går chef medarbetare igenom den tillsammans. Chef ska ställa öppna frågor för att förstå hur medarbetaren resonerat kring svaren.

Uppföljning

Årligen följs den psykosociala skyddsronnen upp via stadens medarbetarenkät och TQM mätningen.

3. Stadens verksamheter är kostnadseffektiva

3.1 Budgeten är i balans

Resursanvändning

Budget 2014

Nämndmål:

Nämndens verksamhet ska rymmas inom fastställd budget

Åtagande:

Serafens vård- och omsorgsboende arbetar kostnadseffektivt.

Förväntat resultat

Budget

Intäkter -110 386

Lön 93 900

Övriga 16 486

Total 110 386

Netto 0

Arbetssätt

Budgeten detaljplaneras för året, där lönerörelser, semesterkostnader, personalkostnader, eventuella investeringar och övriga kostnader tas med. Medarbetarna kommer under året att delta i uppföljningen av enhetens budget och bokförda kostnader. Biträdande enhetschefer är kostnadsmedvetna och anpassar personalbemanningen utifrån vårdbehovet. Serafen kommer under året att hålla tilldelad budget under förutsättning att beläggningen ligger på budgeterad nivå. Om detta inte uppnås, kommer bemanningen att ses över.

Uppföljning

Uppföljningar görs i samband med månadens slut för att exakt se vad föregående månad gett i intäkter och kostnader. Enhetschefen redovisar och diskuterar dessa uppföljningar månadsvis på möten med bitr. enhetschef. Biträdande enhetschef går igenom lönelistor varje månad för

att kontrollera samtliga transaktioner. Visar månadsuppföljningen negativ avvikelse diskuteras förslag på åtgärder med avdelningschef. En sammanställning av beläggningsgraden görs månadsvis per inriktning.

Övriga frågor

Enheten arbetar strukturerat med styrning och uppföljning av verksamhetens mål och åtaganden. Särskilt prioriterade utvecklingsområden inför året är;

En särskild utbildning i kontaktmannaskap med certifiering ska under 2014 genomföras. Samtliga medarbetare ska utbildas i vad det innebär att vara kontaktman till de äldre. Att använda sig av en levnadsberättelse ska också ingå i utbildningen för att få en så individuell omvårdnad som möjligt.

Att utveckla teamen kring de boende. Att regelbundet träffas samtliga yrkeskategorier och diskutera en personcentrerad omvårdnad. Samtliga kontaktmän har till uppgift att ta reda på så mycket som möjligt om varje individ via den äldre själv, anhöriga och levnadsberättelsen.

En hygiengrupp bestående av omvårdnadspersonal, arbetsterapeut och sjuksköterskor ska arbeta aktivt med de basala hygienrutinerna

Ett antal medarbetare har utbildats till anhörigombud och dessa kommer tillsammans att utveckla en plan hur anhörigsamverkan ska utformas i verksamheten. Målet är att samtliga medarbetare ska ha kunskap att se och stötta anhöriga.

Aktiviteter i vardagen är ett utvecklingsområde. Att medvetet tillfredsställa olika önskemål på varje boende enhet.

Akademisk äldreomsorg

Avvikelsehantering

För att ta reda på fel och brister i verksamheten kommer hanteringen av avvikelser - HSL, SOL, klagomål och synpunkter tillvaratas genom regelbundna avvikelsemöten som sker en gång i månaden på varje enhet och alla yrkeskategorier är representerade. Då går avvikelserna igenom och åtgärder protokollförs. Enheten ger en snabb återkoppling till boende och närstående vid synpunkter och klagomål.

Kvalitets- och ledningssystem

Ett kvalitets- och ledningssystem kommer under första kvartalet 2014 vara klart.

Samverkan och brukarinflytande

Aktuell information om Serafen läggs ut på Serafens hemsida varje månad

Olika ideella föreningar samverkar med Serafen. Röda Korset träffar regelbundet några boenden för samtal och utevistelser. Frälsningsarmén har enskilda samtal utifrån önskemål.

Under året kommer Serafen att bjuda in till anhörigträffar för att ge möjlighet till att få information och träffa andra anhöriga.

Jämställdhet och mångfaldsarbete

Varje år i februari tas jämställdhets- och mångfaldsplanen upp på samtliga APT. Enhetens medarbetare lönesätts efter lönekriterier som alla medarbetare tagit fram gemensamt. Under

året kommer enheten att se över ett antal scheman för bland annat se om någon/några som är ofrivilligt deltidssarbetande kan få heltid. Ett antal språkombud är utbildade för att stötta sina kollegor i bland annat dokumentation.